



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS PRO-REITORIA DE  
GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**À igualdade entre homens e mulheres, e às alterações da  
lei 14.457/22, que beneficiaram as mulheres no mercado de  
trabalho.**

ORIENTANDO – PEDRO VIEIRA JANUÁRIO GARCIA

ORIENTADORA – PROF<sup>a</sup>. DRA. MARIA CRISTINA V. B TÁRREGA

GOIÂN  
IA-GO  
2022

PEDRO VIEIRA JANUÁRIO GARCIA

**A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES, E  
AS ALTERAÇÕES DA LEI 14.457/22, QUE  
BENEFICIARAM AS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO.**

Monografia Jurídica apresentado à  
disciplina Trabalho de Curso II, da Escola  
de Direito, Negócios e Comunicação da  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
(PUC-GOÍÁS).

Prof.<sup>a</sup> Orientadora Dra. Maria Cristina Vidotte  
B. Tárrega

GOIÂN  
IA-GO

2022

PEDRO VIEIRA JANUÁRIO GARCIA

**A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES, E  
AS ALTERAÇÕES DA LEI 14.457/22, QUE  
BENEFICIARAM AS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO.**

Data da Defesa: 06 de dezembro de  
2022.

Banca Examinadora de Trabalho de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), como requisito parcial para obtenção de Grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Cristina Vidotte B. Tarrega

Nota:

---

Examinadora Convidada: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marcia Pimenta de Paiva:

Nota:

Dedico este trabalho a todas as pessoas presentes nessa caminhada, que, de forma direta ou indiretamente, me apoiaram e tiveram um papel fundamental para que eu chegasse até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, pelo suporte que apenas Ele poderia me fornecer durante toda esta trajetória acadêmica. Posteriormente à minha família e minha namorada, pela paciência e compreensão nos momentos de ausência ao longo deste ciclo.

“Grandes ideias surgem da observação de pequenos detalhes”. (Augusto Cury)

## RESUMO

O presente trabalho vem com o intuito de analisar a evolução histórica do trabalho da mulher ao longo da história, exemplificando direitos conquistados pelas mulheres ao longo dos anos, trazendo situações fáticas do cotidiano enfrentado pelas mulheres, que por inúmeras vezes sofrem abusos e têm seus direitos excluídos por simples desconhecimento.

Embasado por doutrinas e artigos, o Princípio da Igualdade e as eventuais disposições trazidas pela Lei 14.457/22, buscam garantir a equiparação entre homens e mulheres.

Neste sentido, a realização do estudo posteriormente apresentado possui a intenção de esclarecer ao grande público feminino seus direitos, utilizando exemplos corriqueiros e pensando de maneira prática como os abusos ainda frequentes pelos empregadores poderiam ser solucionados na realidade vivenciada.

**Palavras-chave:** Direitos Trabalhistas. Trabalho da Mulher. Consolidação das Leis do Trabalho. Constituição Federal. Lei 14.457/22. Assédio.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTA DAS MULHERES .....</b>	<b>10</b>
1.1 ASPECTOS DOS AVANÇOS DO TRABALHO DA MULHER AO LONGO DA HISTÓRIA.....	13
1.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL.....	16
1.2 A PROMULGAÇÃO DA CLT E OS PRINCIPAIS DIREITOS ADQUIRIDOS NO PERÍODO PRÉ CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	19
<b>2 A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E OS PRINCIPAIS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE GARANTEM A EQUIPARAÇÃO NO TRABALHO. ....</b>	<b>22</b>
<b>3 LEI 14.457/22 E SUA INFLUÊNCIA NO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>26</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como fulcro as leis presentes na Consolidação das Leis de Trabalho, no qual tratou de matérias que visam a garantia de condições básicas de trabalho que a mulher conquistou ao longo do tempo.

A primeira sessão da presente monografia foi dedicada para demonstrar e exemplificar a evolução histórica do trabalho da mulher. Os cargos e funções exercidos pelas mulheres existem desde os primórdios da sociedade. Em um primeiro no momento - que perdurou por muitos séculos - a função social da mulher, quando se falava de trabalho, era único e exclusivamente para cuidar e realizar tarefas domésticas. Amparados pelo discurso machista de que as mulheres não possuíam condições físicas e biológicas suficientes para exercer atividades mercantis, ou até mesmo a caça, instaurou-se na sociedade esse costume, permanecendo por vários séculos.

Durante o período da escravidão, a função social da mulher era explorada para serviços do lar. Porém, ao longo dos anos, a evolução e o ganho de espaço no mercado de trabalho aumentaram gradativamente, de forma lenta, mas, ainda, enfrentando muitas dificuldades. Em um período de pré-criação da Consolidação das Leis do Trabalho, a mão de obra feminina era amplamente explorada pelos empregadores, que, em diversas situações, forneciam condições de trabalho insalubres, e, além disso, amparados pelo machismo e senso comum da incapacidade da mulher de render o mesmo que o homem, pagavam para as mulheres uma remuneração menor que a dos homens, mesmo que muitas das vezes exercessem funções iguais.

O governo de Getúlio Vargas, conhecido popularmente com "Era Vargas", foi o maior marco dos direitos trabalhistas no Brasil. A criação e junção de leis que buscavam reger a relação empregado e empregador, foi o maior marco do último século. Após cerca de uma década de estudos, pesquisas e entendimento coletivo entre os Juristas, a promulgação da CLT colocou um ponto final em diversas discussões que ainda estavam presentes na sociedade. Entretanto, a evolução ocorreu de forma gradativa, principalmente até a Constituição Federal de 1988, que fixou normas constitucionais que garantiram e afirmaram com maior ênfase tais direitos.

Após a promulgação da Constituição Federal, alguns direitos basilares ficaram instituídos. O princípio da igualdade passou a ser observado e respeitado com maior ênfase, mostrando a necessidade estrutural da sociedade em dar condições e remunerações iguais para homens e mulheres. Ora, não há razão para remunerar pior uma mulher simplesmente por condições biológicas, uma vez que, em média, as

mulheres buscam uma maior capacitação profissional cada vez maior, qualificando sua mão de obra.

Embora prevista legalmente, essa igualdade não está presente de forma integral na sociedade. É notório, claro e cristalino às diferenças ainda são pertinentes, e o estudo mais detalhado de políticas públicas recentes são determinantes para o equilíbrio.

A lei 14.457 estabelece a obrigatoriedade dos canais de comunicação para as empresas usuárias da CIPA. A nova portaria, publicada no diário Oficial da associação em 22/09/2022, faz parte do programa Emprega + Mulheres, que responsável pela alteração da Consolidação das leis do Trabalho (CLT). O principal objetivo é incentivar o aumento do emprego e a retenção das meninas no mercado de trabalho. A nova legislação obriga as empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) a adotarem medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. Com isso, a implementação das ferramentas, portanto, o canal de denúncia, deve ser determinada em até 180 dias a partir da publicação da lei.

A demanda do estudo de temas emergentes, e que visem um maior esclarecimento populacional, que aspirem a igualdade de direito entre as minorias é indispensável. O processo de desinformação da classe trabalhadora contribui, no dia a dia, para que os indivíduos sofram abusos no mercado de trabalho, fazendo com que sua hipossuficiência o torne vulnerável. O Direito do Trabalho, assim como os demais ramos do direito, é complexo, e se faz crucial o esclarecimento de normas vigentes, o que, para os operadores do direito, é de fácil compreensão, mas não o é senso comum na sociedade. O presente trabalho vem exatamente com esse objetivo: reunir em uma monografia os principais direitos que buscam equiparar homens e mulheres dentro do mercado de trabalho, e também, das disposições presentes na Lei 14.457/22 que visam beneficiar, sobretudo, as mulheres, tanto com garantias e direitos adquiridos no trabalho, mas também, com relação aos assédios sofridos em seus respectivos empregos.

## **1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES**

Cícero, um importante pensador romano que viveu entre 106 e 43 antes de Cristo, definiu a história como "mestra da vida". Para ele, a história servia à educação moral dos jovens porque dá exemplos de boas ações a serem

imitadas e más ações a serem evitadas. Mesmo detendo uma compreensão mais ampla e complexa da história nos dias de hoje, tendo-a como área do conhecimento, a definição de Cícero ainda faz muito sentido, visto que a história nos ajuda a tomar decisões sobre como pensar ou agir (CÍCERO, 2004).

Considerando a história como uma ciência que tem uma relação direta com o homem em seu tempo, percebemos que esta explora as atitudes do homem enquanto seres sociais e, desta forma, compreendemos as mudanças ocorridas na sociedade, partindo do pressuposto que o homem é um ser que constrói seu tempo e espaço. Portanto, o conhecimento da história é de fundamental importância para a compreensão dos fatos da atualidade. Sendo assim, o pesquisador necessita, ainda que brevemente, uma remissão ao passado para que possa ampliar a possibilidade de ter uma visão completa das circunstâncias existentes a fim de compreender as ocorrências vigentes no mundo contemporâneo.

É certo que o cotidiano não se explica por si, mas pela história, feita por homens e mulheres reais que se relacionam entre si e com o mundo através do trabalho na sua dimensão humana e prática; relações que são exploração ou solidariedade, submissão ou dominação, considerando a diferente distribuição da riqueza e, portanto, dos meios de criação do conhecimento (KUENZER, 2000).

Nesse sentido, o presente capítulo procura identificar aspectos dos avanços do trabalho da mulher ao longo da história para refletir sobre as influências de alguns destes no cotidiano atual. Dando continuidade, analisaremos a evolução histórica dos Direitos Trabalhistas das mulheres no Brasil, finalizando com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho e os principais direitos adquiridos no período pré-constituição de 1988.

## 1.1 ASPECTOS DOS AVANÇOS DO TRABALHO DA MULHER AO LONGO DA HISTÓRIA.

Desde os primórdios, homens e mulheres eram responsáveis por tarefas diferentes na comunidade na qual estavam inseridos. As mulheres cuidavam da colheita de frutas e da lavoura. Na antiguidade, dedicavam-se à criação de ovelhas, tecelagem, ceifa de trigo e preparo do pão. Na Idade Média, ocupavam-se no cuidado com a agricultura. Sendo o chefe de família, o homem

detinha a submissão feminina ao seu lado, onde a mulher permitia-se estar sob suas ordens e sujeições, o que ainda é visível atualmente. Isso se dá pelo fato de ainda serem consideradas mais frágeis e de, há tempos, praticamente dependerem do homem para sobreviver (SANTOS, 2019).

Coutinho pondera que, ao final dos séculos XVIII e XIX, a mulher ainda permanecia com papel claramente definido na sociedade. Devendo portar-se como boa mãe, a mulher fica, em tempo integral, encarregada do espaço privado, ou seja, cuidando da casa, dos filhos e do marido. Ao homem, “chefe da família”, cabia a responsabilidade das decisões importantes e da manutenção da renda familiar (COUTINHO, 1994). Portanto, o lugar da mulher na família conferia-lhe um Status especial: a maternidade possuía valor social reconhecido, concedendo situação de pertencimento e aparente prestígio (BORSA; FEIL, 2008). Caso a mulher fosse contrária a essas condições, era cobrada ou culpada por negligência. No final do século XIX, os únicos ofícios permitidos fora do ambiente familiar eram aqueles destinados à educação de crianças, a enfermagem e o serviço doméstico, sendo estes restritos às mulheres de classes sociais mais baixas (COUTINHO, 1994).

Nascimento e Nascimento (2015, p. 290) afirma, que:

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Nessa época havia a preferência pelo trabalho da mulher em razão dos menores salários pagos e que o Estado era omissivo, pois não intervinha nas relações jurídicas de trabalho, o que permitia diversas explorações.

Desta forma, percebe-se que o processo de desenvolvimento e expansão das fábricas, denominado Revolução Industrial, que foi um período de grande desenvolvimento tecnológico, com início na Inglaterra, a partir da segunda metade do século XVIII, causou grandes transformações e firmou o processo de formação do capitalismo. Vale ressaltar que, para fazer funcionar as máquinas, era necessária a presença de trabalhadores que recebessem por sua função. De acordo com NASCIMENTO & NASCIMENTO (2015), a maioria destes era substituída por mão de obra infantil e feminina, que era mais barata.

A Segunda Guerra Mundial (1939–1945) trouxe algumas mudanças no cenário social. Os homens foram chamados para atuarem junto às forças armadas, tornando a mão de obra masculina, escassa nas indústrias, sendo necessário abrir espaço para que as mulheres pudessem substituí-los nessa função. No início do século XX, as mulheres tiveram, ainda, a oportunidade de

trabalhar no comércio, além de aumentarem sua participação no ensino escolar, dentre outros. Dessa forma, a partir daquele século, as mulheres começaram a mostrar ainda mais as suas competências e habilidades no mercado de trabalho.

Assim, os papéis de esposas e mães no contexto social foram parcialmente alterados. Essa ideologia, que permitia à mulher o exercício do trabalho fora de casa, logo chegou ao Brasil, proporcionando uma nova forma de construção da identidade social. Além disso, vale ressaltar os movimentos feministas que eclodiram nos países desenvolvidos na década de 60, que intensificaram o sentimento de insatisfação das mulheres perante suas condições na sociedade. É certo que esses movimentos chegaram ao Brasil com certo atraso, mas causaram reflexões consideráveis, além de mudança de papéis e posição social da mulher na sociedade brasileira. (COUTINHO, 1994)

Com o desenvolvimento dos métodos contraceptivos, as mulheres passam a ter maior autonomia sobre seus corpos e inicia a liberdade de escolher a maternidade, tendo a oportunidade de separar a sexualidade da reprodução, permitindo a escolha por ter ou não filhos, bem como sobre quando isso seria oportuno. Desta forma, uma melhor adaptação na vida social e profissional surgiu para a figura feminina, que poderia se dedicar a outras atividades que não fossem somente a maternidade e cuidados com o lar (SARTI, 2007).

Muitas lutas e obstáculos foram enfrentados pelas mulheres no decorrer da história, buscando, por exemplo, a igualdade de direitos, tais como salário e reconhecimento por produtividade. De acordo com o site Carta Capital (2016), funcionárias de uma fábrica da Triangle Shirtwaist Company em Nova York, nos Estados Unidos, entraram em greve reivindicando melhorias para exercerem suas funções, tais como redução da carga horária diária de dezesseis para dez horas por dia, além de salários de maneira igualitária à dos homens. O site afirma que ainda não há esclarecimentos exatos sobre os fatos, porém, ainda de acordo com o mesmo, no dia 25 de março daquele ano houve um incêndio na referida fábrica, vitimando cento e quarenta e seis pessoas, sendo que, destes, cento e vinte e cinco eram mulheres que perderam suas vidas.

A Revolução Francesa (1789) oportunizou o desejo de mudanças na atuação feminina no mercado de trabalho, objetivando uma mudança em sua visão, percebendo-a de forma mais significativa na sociedade. Segundo Perrot (2006), as mulheres estiveram presentes na Revolução Francesa, objetivando o fim da exploração e limitação dos direitos femininos, a melhoria das condições

de vida e do trabalho, a busca de instrução e a procura de igualdade de direitos entre os sexos.

Segundo SILVA (2020), o “avanço histórico das mulheres e a reversão do hiato de gênero em todos os níveis educacionais, inclusive no ensino superior, proporcionou a inserção de um maior contingente de mulheres em outros tipos de emprego que até algum tempo atrás contavam com presença majoritariamente masculina” (SILVA, 2020, p. 112). De acordo com a autora, “as mulheres são a maioria em cursos antes dominados por homens, como Medicina, Direito, Economia e Administração, e continuam sendo a grande maioria dos cursos na área da educação” (SILVA, 2020, p. 112). No entanto, ainda é possível verificar a desigualdades de oportunidades e direitos em relação ao mercado de trabalho.

É fato que a mulher contemporânea, seja brasileira ou de qualquer outra nacionalidade, divide seus afazeres entre o cuidado de sua casa, de sua família e sua vida profissional. A responsabilidade por manter seu lar seguro e mantido por seu zelo acaba deixando as mulheres prisioneiras do lar, sendo algumas vezes as opções poucas ou ineficientes para ajudá-las a lidar com as questões que se confrontam em seu dia a dia. Whitaker (1998) enfatiza esse fato, comentando que muitas mulheres deixam de trabalhar fora de casa, não por imposição do marido, mas por não conseguir abandonar o sentimento de dever de cuidar de sua família e de sua casa. No próximo item abordaremos sobre os caminhos e evolução dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil.

## 1.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL

Ao longo da história do trabalho na sociedade é possível nos deparar com a disparidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Sendo inferiorizada no Brasil e vivendo numa sociedade onde o homem é o provedor da família e o controlador da mulher e filhos, o reflexo de tal situação reflete fortemente no meio de produção, no exercício do trabalho feminino no Brasil, bem como no convívio social da mulher brasileira (CASTRO, 1992).

Podemos iniciar a reflexão sobre o trabalho da mulher analisando seu percurso no período em que a mão de obra escrava era utilizada no Brasil. Figueiredo (2013) afirma que, no contexto da escravidão no Brasil, as mulheres negras foram as que mais sofreram, pois, além da função de cozinheiras, mucamas, arrumadeiras, amas de leite, dentre outras, foram, por muitas vezes,

violentadas e abusadas sexualmente. Contudo, mesmo num universo tão desfavorável, foi a mulher escrava que acabou encontrando maneiras de lutar em prol da liberdade e na defesa de sua dignidade.

Com o surgimento das leis abolicionistas, algumas mudanças ocorreram. A Lei nº 581, de 04 de setembro de 1850, denominada Lei Eusébio de Queiroz colocava fim ao tráfico negreiro. A Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871, chamada de Lei do Ventre Livre conferia liberdade aos filhos dos escravos nascidos após aquela data. Quatorze anos depois, em 28 de setembro de 1885, foi promulgada a Lei nº 3.270, batizada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos maiores de 60 anos (ALONSO, 2018).

O último país do mundo a abolir a escravidão foi o Brasil. Tal fato ocorreu com a assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, por uma mulher: a Princesa Isabel, que assumira o governo interino do país na ausência Dom Pedro II. Rendendo às pressões realizadas pelo governo da Inglaterra, esta Lei tornou livre todos os escravos do Brasil, dando fim ao direito de propriedade de uma pessoa sobre a outra (ALONSO, 2018). Assim, por meio da Lei Áurea, cerca de 700 mil negros conquistaram a liberdade.

Somente após a Lei Áurea é que começa a surgir o Direito do Trabalho Brasileiro. Foi a partir desta lei que os direitos dos trabalhadores se tornaram relevantes e de reconhecimento necessário. Com base nisso, pode-se dizer que a Lei Áurea serviu de base para a configuração do Direito do Trabalho Nacional (TAVARES; MUNIZ, 2015, p. 14).

Com o fim da escravidão, a mulher permaneceu com as mesmas funções designada anteriormente: os trabalhos domésticos. Castro (1992, p. 85) explica que a divisão do trabalho poderia ser sintetizada da seguinte maneira: *“Trabalho doméstico, trabalho repetitivo, trabalho que requer presteza manual e trabalho exercido no âmbito da casa como trabalho de mulher, contrapondo-se a trabalho público, qualificado e melhor remunerado como trabalho de homem.”*

Logo, por meio do trabalho doméstico, que pouquíssimo valor possuía na sociedade, a mulher vinha construindo sua história no mercado de trabalho brasileiro.

Conforme mencionado anteriormente, a Revolução Industrial favoreceu a consolidação do sistema capitalista, no século XIX e parte da mão de obra feminina foi transferida para as indústrias, com um custo menor, pois seus salários eram bem inferiores àqueles pagos aos homens, mesmo exercendo grande carga horária (Kühner, 1977). No Brasil a situação não foi diferente. No período em que

a industrialização foi crescente, algumas mulheres que desafiavam os padrões pré-estabelecidos na época (onde seu papel era de cuidadora de seu lar, mantenedora do bem-estar do marido e filhos) começaram a trabalhar fora de casa, e, enfrentavam sobre jornadas, recebendo salários baixos, além de condições degradantes de trabalho nas fábricas. Além de tudo isso, as mulheres ainda enfrentavam o desafio de deixar seus filhos aos cuidados de outras pessoas, criando preconceitos que perduram até os dias atuais.

Muitos acreditavam [...] que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixavam de ser mães dedicadas e esposa carinhosa, se trabalhassem fora do lar; além de que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade (RAGO, 1997, p. 585).

Com uma trajetória repleta de desafios, acontecimentos e mudanças socioculturais, a mulher não deixou de ser protagonista nas lutas por seu reconhecimento no mercado bem como pelo direito humano ao trabalho. Baltar & Leone (2008) comenta que ocorreu uma redução do número de operárias nas indústrias, tanto na Europa quanto no Brasil, no início do século XX. Contudo, após a Primeira (1914-1918) e Segunda Guerra Mundial (1939-1945), muitas mulheres, viúvas ou esposas de maridos que, por sequelas daquelas guerras ficaram impossibilitados de trabalharem, receberam maior visibilidade social ou profissional, assumindo a detenção da renda familiar, administrando os negócios da família ou recebendo uma melhor posição no mercado de trabalho. (BALTAR;LEONE, 2008).

Com as mudanças culturais, sociais, políticas e econômicas, as mulheres passaram a ocupar os espaços públicos e os principais fatores que contribuíram para a inserção feminina no mundo do trabalho foram o aumento do nível de escolaridade, gerando novas oportunidades empregatícias, a queda da fecundidade e o crescimento de famílias monoparentais femininas (GUIRALDELLI, 2012, p. 711).

O Brasil passou por grandes dificuldades econômicas ao longo de sua história. Após diversos planos econômicos, na primeira década do século XXI, o resultado foi alcançado e ocorreu a retomada do crescimento da economia brasileira. Baltar & Leone (2006) explica que, com esse avanço na economia do nosso país, reduziu-se o número de desempregados, houve o aumento do grau de formalização dos empregos e a elevação do salário. As mulheres estavam inseridas nesse processo, ainda que passando por algumas situações em que ainda perduravam e fazem parte da realidade da maioria delas, como, por exemplo, a diferença salarial.

O site da CNN publicou, em março de 2022, dados de uma pesquisa

divulgada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE) onde aponta que a taxa de desemprego das mulheres supera a dos homens em 20%. Destaca, ainda que mais de 7,5 milhões de mulheres brasileiras encontram-se desempregadas (CNN, 2022).

No atual contexto do mercado de trabalho é possível perceber que as mulheres têm conquistado seu espaço, sendo, inclusive, atribuída à elas ao menos parte das responsabilidades pelo sustento financeiro da família (Meier et. al., 2014). A identidade feminina tem sofrido transformações e o planejamento de vida da mulher já não é mais o mesmo de outrora: esta não se sente a única responsável por cuidar da família e muitas nem possuem ao menos o desejo de construir uma, se querem, talvez não seja seguindo os padrões antes seguidos por toda a sociedade.

Exercer um trabalho remunerado é fato almejado pelas mulheres, desejando uma profissão que a leve a ocupar um espaço de maior destaque, não querendo ocupar somente o espaço de mãe e esposa. Entretanto, “a dimensão dos cuidados, em particular o cuidado com os filhos, permanece primordialmente como atribuição feminina” (FOLBRE, 2012), já que normas sociais e valores morais ainda são espelhos que refletem a atitude das mulheres.

### 1.3 A PROMULGAÇÃO DA CLT E OS PRINCIPAIS DIREITOS ADQUIRIDOS NO PERÍODO PRÉ CONSTITUIÇÃO DE 1988

Desde o início do Estado Novo (1937-1945) até 1943, juristas se empenharam em criar uma lei que atendesse, na visão da época, à necessidade de proteção do trabalhador. Dessa forma,

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma compilação de leis trabalhistas brasileiras elaborada, no governo do então Presidente Getúlio Vargas e promulgada no Brasil em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-Lei n. 5243. Nesse documento legal, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho. (CEZAR, 2011)

Sancionada durante o período do Estado Novo, sem grande interferência dos parlamentares, a CLT recebeu inúmeras críticas, tendo em vista que o anteprojeto promovia “inovações no ordenamento vigente, não se atendo aos limites de uma simples consolidação”, onde “foi incluso um título introdutório com princípios e conceitos fundamentais sem previsão legal anterior e diversos outros títulos foram complementados com normas então inexistentes no ordenamento” (CEZAR, 2011). Acreditavam que a Comissão da CLT se inspirou na Carta Del Lavoro (editada em 21

de abril de 1927 pelo Gran Consiglio Del Fascismo, na Itália). Contudo, diferentemente da CLT, a Carta del Lavoro não era uma lei, ao contrário, da CLT que se tratava de uma lei oficial promulgada pelo Estado Brasileiro.

A consolidação das leis unificou toda a legislação trabalhista então existente no país e inseriu de forma definitiva os direitos trabalhistas na legislação brasileira. O objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Muitas alterações foram realizadas no decorrer dos anos, incluindo nela, por exemplo, as questões relacionadas às mulheres.

Alguns direitos conquistados pelas mulheres são bem recentes. Até o ano de 1962, período em que prevalece o Código Civil de 1926, a mulher era privada de muitos direitos, além de necessitar da autorização do marido para realizar algumas atividades que não eram consideradas do público feminino.

“Segundo o Código, a mulher casada era considerada incapaz, devendo sua representação legal ser assessorada pelo marido. Ou seja, ela não poderia, sem autorização prévia do esposo, litigar em juízo civil ou comercial, exercer profissão, aceitar mandato, aceitar herança ou contrair obrigações. Além de permitir ou não as atitudes de sua mulher, cabia ao homem, ainda, tomar decisões sobre a administração dos bens comuns – e dos bens particulares da mulher – e a fixação do domicílio familiar” (DELPRIORE, 2013, p. 52-53).

Desta forma, o Código Civil de 1916, sendo elaborado em 1899, retratava as ideias da sociedade conservadora e patriarcal do século XIX, onde ao homem cabia o exercício de papéis de poder, tanto no mercado de trabalho quanto no controle da família, enquanto as mulheres têm suas possibilidades limitadas e submissas ao marido.

Assim, sem possuir os mesmos direitos e deveres dos homens, a mulher era privada de algumas tarefas que eram tidas como pertencentes aos homens: estudar, trabalhar, gerenciar as finanças e administrar a vida familiar. Ainda hoje, muitas tarefas possuem essa associação, surgindo, então, certo preconceito ao analisarmos a questão feminina na atualidade (EXAME, 2022). Conseqüentemente, a inferioridade feminina aumentava a cada instante, privandoas mulheres de inúmeras garantias.

“A posição de inferioridade da mulher decorria das próprias características da família, pois era mister a manutenção da autoridade do varão com a finalidade de preservação da unidade familiar. Só em 1932 é que adquiriu a mulher o direito à cidadania, quando foi admitida a votar, e somente em 1962, por meio do chamado Estatuto da Mulher Casada, teve implementada sua plena capacidade”. (DIAS, 2001, p.157-164).

Considerado um marco para a situação da mulher, a promulgação do Estatuto das Mulheres Casadas, em 1962, ampliou os direitos daquelas que estiveram à margem do mercado de trabalho, ou inseridos nele com a supervisão e autorização do marido. A partir deste Estatuto, a mulher passaria a ter a liberdade para exercer sua profissão, tornando-se economicamente produtiva, ampliando sua importância perante as decisões

na família (CANEZIM, 2007). Nesse contexto, a mulher deixa de necessitar da permissão do homem para ser inserida no mercado de trabalho, exercendo, assim, alguns de seus direitos.

Entretanto, mesmo ampliando os direitos dentro e fora da família, a mulher continuou desfavorecida em relação ao homem. CANEZIM aponta que somente com a Lei 6.515/1977, também conhecida como Lei do Divórcio, que concedeu a oportunidade de os cônjuges porem fim ao casamento, também acabou com a obrigação da mulher usar o sobrenome do marido, o que se tornou opcional a ela (CANEZIN, 2007).

Pitanguy (2012), explica que foi criado o Conselho Nacional dos Direito da Mulher - CNDM, no ano 1985, com trabalhos voltados para a busca pelos direitos das mulheres na nova Constituição. Para tanto, Conselhos Estaduais de Direitos da Mulher, Conselhos Municipais, organizações de trabalhadoras rurais, de empregadas domésticas, de trabalhadoras de centrais sindicais, associações profissionais, grupos feministas e movimentos sociais estiveram unidos com o mesmo propósito (PITANGUY, 2012). O autor pondera, ainda, que, na oportunidade, as mulheres propuseram acabar com a ideia de que o homem era o chefe da família (grupo que poderia ter essa definição existindo ou não uma certidão de casamento). O grupo apresentava, também, o desejo de que os direitos e benefícios sociais pudessem atender às necessidades das domésticas, que a licença maternidade fosse aumentada para quatro meses e que se reconhecesse a discriminação da mulher no mercado de trabalho, dentre outros (PITANGUY, 2012, p.2).

A Constituição de 1988 reafirmou a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres.

Reafirmou ainda, as conquistas trabalhistas das mulheres brasileiras, ampliando alguns direitos no que concerne à igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais (homens e mulheres), à extensão da licença-maternidade e a inovação da licença paternidade, ao alargamento dos direitos das empregadas domésticas e à igualdade entre homens e mulheres nos planos de colonização e reforma agrária, dentre outros. (SANTOS, PEREIRA, 2008, p.15)

De acordo com a Constituição de 1988 a proibição de diferenciação de salários foi legitimada. Por meio da Carta Magna, a mulher deveria receber os mesmos proventos que o homem, caso exercesse a mesma função. Ademais, a licença maternidade ficou estabelecida em 120 dias, com garantia do recebimento do mesmo salário e sem prejuízo ao trabalho. Garantiu, ainda, “incentivos específicos para o mercado de trabalho da mulher e a disponibilização de creches e pré-escolas gratuitas aos filhos menores de 6 anos” (MATOS, GITAHY, 2007).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, homens e mulheres se tornaram iguais perante a lei, sendo vedado qualquer tipo de discriminação. Tais

direitos só foram alcançados graças às inquietações sociais, questionando as verdades impostas, os dogmas e juízos de valores daqueles momentos históricos.

Verifica-se, portanto, que inúmeros ganhos foram obtidos pelas mulheres no decorrer dos anos. No entanto, é preciso que continue sendo promovido diálogos e discussões, banhados por solidariedade, justiça e transformação para que as oportunidades aconteçam, para todos e todas, independentemente do gênero, raça, orientação sexual e assim por diante.

Dando continuidade a essa história é imprescindível porque a história nos ajuda a lembrar de refletir sobre o passado, podendo nos dar direções para o futuro. Buscando dar continuidade à essa reflexão, trataremos, no próximo capítulo, sobre alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho perante a garantia de igualdade para mulheres no mercado de trabalho.

## **2 A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E OS PRINCIPAIS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE GARANTEM A EQUIPARAÇÃO NO TRABALHO.**

Proclamar a igualdade de todos perante a lei foi uma preocupação que surgiu após a Revolução Francesa em 1789. Depois da queda da Bastilha, a Assembleia Constituinte redigiu e adotou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, adotadas por constituições mais modernas, como a vigente no Brasil. (CRA – PR, 2020)

Em lei, o princípio da igualdade divide-se em formal e substantivo. A primeira diz respeito à igualdade jurídica e ao tratamento não discriminatório de nenhuma pessoa. Em termos materiais, isso implica que os todas as pessoas iguais devem ser tratadas como iguais e os desiguais como desiguais precisamente de acordo com a escala de sua desigualdade, como prevê o artigo 5º da Constituição: (PLANALTO, 2022)

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**I** - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (PLANALTO, 2022)

Portanto, homens e mulheres são iguais perante a lei. Por conseguinte, eles têm os mesmos direitos e deveres, e devem ser tratados com a mesma dignidade. (CRA – PR, 2020)

Em uma pesquisa realizada pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - em março de 2022, foi constatado que as mulheres ganham em média 20,5% menos que os homens no Brasil. A pesquisadora responsável pelo levantamento, Thais Barcellos, afirma que "é como se a cada ano a mulher trabalhasse 74 dias de graça". A referente pesquisa mostra que a diferença salarial entre os gêneros segue os mesmos padrões, se comparados trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade, e, também, na mesma categoria de ocupação. Pela pesquisa citada é possível observar que, durante a última década, essa diferença diminuiu gradativamente, obtendo um índice, em 2021, 6% menor em relação ao ano de 2012. Entretanto, vale ressaltar que houve um retrocesso em relação ao ano de 2020, fato esse que pode ser depositado como consequências da Covid-19 (G1, 2022, p.1).

A pesquisadora Thais Barcellos (2022) ressalta, ainda, que:

"Quando comparamos grupos que são comparáveis, a mulher ainda ganha 20% a menos. É um problema estrutural na nossa sociedade e que está persistindo, e é preocupante porque ao mesmo tempo as mulheres têm uma escolaridade mais alta do que os homens"(G1,2022).

Em nosso ordenamento, podemos destacar, ainda, os dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A equiparação entre homens e mulheres é clara ao analisarmos o artigo 372: “Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.” (PLANALTO, 2022)

Como visto anteriormente, ao longo de uma vasta e desgastante evolução histórica, às mulheres lutaram por seu espaço não somente junto a sociedade, mas também na busca pelo direito de constituir um emprego formal. Visando um maior número de políticas públicas nesse sentido, houve uma preocupação dos relatores na Constituição Federal, que em seu artigo 7º, inciso XX, traz:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (PLANALTO, 2022)

Esse incentivo ao trabalho da mulher, presente em nossa atual Constituição, vem sendo fortemente abortado através de políticas públicas ao longo nos últimos anos, e recentemente, através da Lei 14.457/22 (Lei que será objeto de estudo no próximo capítulo), essa matéria foi ainda mais reforçada.

Embora vedado por dispositivos constitucionais, é comum presenciarmos anúncios de trabalho exclusivamente para homens ou mulheres, fixando de caráter prévio que a atividade deve ser realizada por um determinado sexo. Ignorada por grande

parte da população, essa prática é também vedada pelo artigo 373-A, que proíbe qualquer tipo de restrições em relação a tal requisito, salvo, situações onde existe uma notória necessidade para que seja desempenhada por um determinado sexo. (PLANALTO, 2022, p.1)

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo

quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) (PLANALTO, 2022)

É importante destacar que o dispositivo acima mencionado versa não somente sobre contratações, mas também sobre promoções dentro de uma empresa. (PLANALTO, 2022)

A adoção de medidas que possam proteger o trabalho da mulher é indispensável para a manutenção de uma sociedade harmônica, matéria constitucional tratada no artigo 7º da constituição, é fixado na CLT através do artigo 377: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário” (PLANALTO, 2022).

Outro direito adquirido pelas mulheres ao longo dos anos aborda questões relacionadas ao exercício do trabalho noturno. Se antes a mulher era privada do direito de exercer uma profissão que fosse do seu interesse durante o dia, a noite era algo impossível. Ao longo de sua história, após diversas discussões, esse assunto passou por algumas alterações, e o que, antes, era proibido, atualmente possui fundamentação legal no artigo 381 da CLT: (PLANALTO, 2022, p.1)

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Observa-se pelos estudos realizados, que não predomina a discussão a respeito do tema. Assim, a mulher não possui qualquer impedimento para realizar o trabalho noturno na contemporaneidade, desde que sejam cumpridos os requisitos do parágrafo 1º e 2º (PLANALTO, 2022).

Um direito basilar conquistado ao longo dos anos foi o de descanso. O intervalo entre duas jornadas de trabalho deverá obrigatoriamente ser de no mínimo onze

horas, e o horário para almoço não poderá ser inferior a uma hora, e será superior a duas somente em caso de acordos ou convenções. Outro direito garantido pela CLT é o de descanso ininterrupto de 24hrs uma vez por semana, e possuindo escalas aos domingos, será realizada uma escala quinzenal que favoreça o descanso dominical. (PLANALTO, 2022).

Mesmo com previsões legais, na prática, as coisas não funcionam com tanta clareza e facilidade. As mulheres ainda possuem dificuldades em se inserirem ou, ainda, em se manterem em alguns meios empregatícios, como é o caso em cargos que requerer que elas realizem a Gestão de algum departamento. Entre os 2,6 milhões dos cargos de chefia registrados pela RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, em 2017, as mulheres ocupavam menos de 44% desses cargos. (CRA – PR, 2020)

Ainda, segundo estudo publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018, “Assédio Moral no Trabalho, Gênero, Raça e Poder”, as mulheres sofrem mais assédio do que os homens no ambiente de trabalho. Nas entrevistas realizadas durante o estudo, 65% das entrevistadas afirmaram ter sofrido violência emocional repetidamente. Entre os homens, esse percentual é de 35%. (CRA – PR, 2020)

As mães também relatam ter sido assediadas no trabalho desde a gravidez, e pior: um estudo da Fundação Getúlio Vargas constatou que metade das mulheres perdem o emprego em dois anos após a licença-maternidade. Destaca-se ainda, quando estão em busca de uma nova oportunidade de carreira, ficam confusos na hora da entrevista. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 52% das mulheres economicamente ativas em todo o mundo já sofreram assédio sexual. Inúmeras pesquisas apontam para a infeliz realidade do problema social que está instaurado na sociedade, desde o patriarcalismo até os dias atuais. É notório que, mesmo com os inúmeros dispositivos legais presentes no nosso ordenamento jurídico, faz-se necessário cada vez mais a implantação de políticas públicas para que a evolução social aconteça. (CRA – PR, 2020)

### **3 LEI 14.457/22 E SUA INFLUÊNCIA NO TRABALHO DA MULHER**

A promulgação da lei 14.457/22, publicada no Diário Oficial da União em setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, além de realizar alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho. A referida lei nada mais é que a conversão da Medida Provisória 1.116, de maio de 2022, em lei, com as devidas alterações realizadas pelo Congresso Nacional. Destaca-se ainda, que a lei ainda

alterou as leis 11.770/08, 13.999/20 e 12.513/11. Dentre os artigos da lei 14.457, alguns versaram sobre a possibilidade de garantias e proteções ao trabalho da mulher, os quais carecem de uma maior ênfase. A lei se baseia na visão do governo de que as mulheres foram um dos grupos mais afetados no mercado de trabalho durante a pandemia de Covid-19 e busca equilibrar o atual cenário salarial pós-pandemia. É possível afirmar que tal fato ocorreu (LIMA, 2022, p.1)

O objetivo do novo regulamento é, entre outras coisas, estabelecer medidas para combater a violência sexual e outras violências, remuneração igual para homens e mulheres que façam o mesmo trabalho, apoio à parentalidade na primeira infância, horários de trabalho flexíveis e o tele trabalho prioritário para mulheres com filhos menores de 6 anos ou portadores de necessidades especiais, implantação do Selo Emprega Mais Mulher, mudanças na educação profissional, participação da mulher no retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade e habilitação microcrédito para as mulheres.

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as mulheres ganham cerca de 20,5% menos que os homens, uma triste realidade que deve ser combatida e mudada em nosso país, bem como os mecanismos que visam a igualdade de status, salário e oportunidades. Este último, as oportunidades, são extremamente importantes para todos, para que possa ser alcançado um ambiente de trabalho ainda mais benéfico e igualitário com todos os colaboradores, sem qualquer distinção. Além disso, a legislação adotada incentiva mais mulheres a se qualificarem para cargos estratégicos, pois embora as mulheres representem cerca de 5,6% da força de trabalho brasileira segundo a OIT, o percentual de mulheres na empresa é mais evidente. Essas posições são reduzidas. São muitos os incentivos para a criação de políticas sociais que assegurem o emprego e o aumento da inserção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, principalmente no atual cenário pós-pandemia. Dentre esses motivos, podemos indicar as garantias dos direitos fundamentais previstos em nossa constituição, que devem estar ao alcance de todos. (G1, 2022, p.1)

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**I** - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

**XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei. (...)

**XXX** - proibição de diferença de salários de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (PLANALTO, 2022, p.1)

A instauração do programa "Emprega + Mulheres", instituído na lei anteriormente citada, tem como principal objetivo, de acordo com o seu artigo 1º, a integração e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, com a implementação de medidas sociais, como à parentalidade na primeira infância, o pagamento de auxílio de reembolso - creche, além do apoio a instituições de educação infantil. (LIMA, 2022, p.1)

- Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:
- I - para apoio à parentalidade na primeira infância:
    - a) pagamento de reembolso-creche; e
    - b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;
  - II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:
    - a) teletrabalho;
    - b) regime de tempo parcial;
    - c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
    - d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
    - e) antecipação de férias individuais; e
    - f) horários de entrada e de saída flexíveis;
  - III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para ascensão profissional:
    - a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
    - b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;
  - IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:
    - a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
    - b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
  - V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;
  - VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e
  - VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.
- Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Com a leitura do artigo e de acordo com o entendimento doutrinário, compreendesse que a lei 14.457, trata não somente do trabalho feminino e dá proteção à maternidade, mas, de questões direcionadas a parentalidade, que consequentemente abrange vários trabalhadores de modo geral. Entrando, é notório que as regras referentes à maternidade e da paternidade, bem como os filhos, além da flexibilização de regras

trabalhistas, afeta diretamente as mulheres dentro do mercado de trabalho. (PARANHOS, 2022, p.1)

### 3.1 AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES QUE INFLUENCIARAM NO TRABALHO DA MULHER JUNTO À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

Inicialmente, para que possamos evidenciar as principais alterações que influenciaram o trabalho da mulher junto à Consolidação das Leis do Trabalho, é importante destacar o "reembolso-creche", matéria tratada pela Lei 14.457/22. A lei confere às empresas o direito de aplicar a remuneração pelo pagamento de creche precisa na Lei 8.212/91, desde que atendidas determinadas condições, entre elas: (PARANHOS, 2022, p.1)

I - A remuneração destina-se ao pagamento de creche ou pré-escola, na qual o empregado poderá escolher livremente, bem como reembolso de custos por outras modalidades de prestação do mesmo tipo de serviços, custos esses devendo ser devidamente comprovados;

II - O benefício seja concedido ao empregado que tenha filhos de até cinco anos e onze meses, sem prejuízo da aplicação de outras disposições sobre proteção à maternidade;

III - O empregador deve informar aos empregados e empregadas sobre a existência do benefício e os procedimentos necessários para a sua utilização.

IV - Não discriminar nenhum trabalhador (a), e não oferecer o benefício como recompensa por alguma função desempenhada.

Vale ressaltar que, cumpridas as exigências definidas em lei, os valores pagos a título de diárias não constituem salário, não integram vencimento a qualquer título e não constituem base de recolhimento de contribuição social ou de verbas rescisórias, fundo salarial (FGTS), aliás, não é rendimento tributável dos empregados. (PARANHOS, 2022, p.1)

O artigo 389 da CLT, enfatiza alguns pontos obrigatórios que as empresas deverão cumprir:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Reiterando o disposto no § 1º do § 389 da CLT, a Lei determina que os estabelecimentos que empregam, no mínimo, 30 mulheres maiores de 16 anos devem possuir local adequado onde os empregados possam manter os filhos durante a fiscalização e cuidado amamentação período de tempo No entanto, as empresas que, com base na nova lei, aplicarem o benefício de reembolso - creche a todos os trabalhadores e trabalhadoras cujos filhos tenham menos de 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, ficarão dispensadas de constituir o respectivo local, guardar e auxiliar os filhos das funcionárias durante a amamentação. (PARANHOS, 2022, p.1)

Outro ponto a se destacar é o teletrabalho, tratado no artigo 7º da referida lei:

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

- I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
- II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

É importante salientar que a lei não alterou a regulamentação existente sobre teletrabalho na CLT, presente no artigo 75 - A e subsequentes, mas apenas incluiu a obrigatoriedade de as empresas cumprirem a prioridade de teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância, às funcionárias com filho, enteado ou criança pela qual seja responsável mediante guarda judicial, com no máximo seis anos de idade. Vale ressaltar que caso o filho, enteado ou a criança que o funcionário possua guarda, possua algum tipo de necessidade especial, este limite de idade será desconsiderado. A lei é omissa em

várias questões, não promovem um melhor disciplinamento da matéria, mas fala somente dita o princípio de que o empregador deve dar preferência as formas de trabalho supracitadas, ao referido grupo. (PARANHOS, 2022, p.1)

Destaca-se, ainda, a flexibilização do regime de trabalho e das férias, presentes no artigo 8º da lei supramencionada: (PLANALTO, 2022, p.1)

Art. 8º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às

empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

- I - regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- III - jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- IV - antecipação de férias individuais; e
- V - horários de entrada e de saída flexíveis.

§ 1º As medidas de que tratam os incisos I e IV do caput deste artigo somente poderão ser adotadas até o segundo ano:

- I - do nascimento do filho ou enteado; II - da adoção; ou
- III - da guarda judicial.

§ 2º As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

§ 3º O prazo fixado no § 1º deste artigo aplica-se inclusive para o empregado ou a empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.

A lei determina que, respeitada a vontade do empregador e a vontade expressa, seja dada preferência ao empregado que tenha filho menor de seis anos ou deficiente, enteado ou responsável, na atribuição de uma ou mais providências, tendo em conta a flexibilidade da jornada de trabalho, a organização do trabalho a tempo parcial, o sistema de banco de horas, 12 x 36, a possibilidade de antecipar férias individuais e a flexibilidade dos horários de entrada e saída do trabalho, prazo não superior a dois anos a partir do nascimento, adoção ou custódia legal de um filho ou enteado. Para efetuar a correção acima, é necessário formalizar a licença por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva. (PARANHOS, 2022, p.1)

No tocante ao sistema de banco de horas, a nova lei estabelece regras sobre a hipótese de rescisão do contrato de trabalho dos empregados em regime de banco de horas. Assim, caso o desligamento ocorra a pedido do empregado e este não tenha interesse e não possa pagar a jornada de trabalho vencida no momento do aviso prévio, as horas acumuladas no banco de horas, ainda não compensadas, serão deduzidas das verbas rescisórias decorrentes da demissão. Se o banco de horas for favorável ao empregado, as mesmas devem ser pagas juntamente com os valores decorrentes do término do contrato. (PARANHOS, 2022, p.1)

A novidade tratada pela lei refere-se aos descontos, na rescisão, do valor das horas não compensadas pelo empregado. Porque, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador não pode fazer um desconto no salário do empregado, a menos que seja devido a um adiantamento, ao disposto na lei ou no acordo coletivo, em que o desconto agora esteja previsto legalmente é justificado.

(PARANHOS, 2022, p.1)

Já se tratando da antecipação de férias individuais, a nova lei permite ao empregador antecipá-las nos termos da lei, para empregador até o segundo ano após o nascimento do filho ou enteado, e, após o segundo ano, quando tratar-se de guarda, mesmo que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido, podendo ser usufruídas por menos de cinco dias consecutivo. (PARANHOS, 2022, p.1)

O artigo 10 da lei 14.457/22, apresenta que:

Art. 10. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 8º desta Lei, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

Parágrafo único. As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos. (PLANALTO, 2022)

Ao conceder as férias dessa forma, o empregador poderá pagar o adicional de 1/3 (um terço) das férias após concedê-las até o décimo terceiro dia do pagamento do salário. Quanto ao pagamento antecipado de férias, ele pode ocorrer até o 5º dia útil do mês seguinte ao início das férias, portanto, pode não ser um pagamento tradicional dois dias antes do início das férias. Se o contrato for rescindido e as férias ainda não tiverem sido gozadas, os valores correspondentes serão pagos a partir do fundo de rescisão, mas o desconto aplica-se se a licença for prematura e gozada sem período de serviço. Em relação à flexibilização da chegada e saída do referido grupo de trabalhadores, a nova lei determina que, caso a atividade seja permitida, o empregador pode alterar o horário de trabalho definido da jornada de trabalho dentro do prazo previamente definido, tendo em conta os limites de início e fim da jornada diária de trabalho. A lei não traz informações mais detalhadas sobre atividades e instrumentos contratuais, o que parece indicar maior regulamentação de implementação. (LIMA, 2022, p. 1)

A lei introduziu uma nova hipótese de cessação do contrato de trabalho, que estimula o desenvolvimento das qualificações e competências das trabalhadoras em áreas estratégicas ou de menor participação feminina, como a ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação. De acordo com o artigo 15, mediante solicitação formal, o empregado poderá requerer a suspensão do contrato de trabalho para participar de cursos ou programas de qualificação profissional sob responsabilidade do empregador. (PARANHOS, 2022, p.1)

Art. 15. Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

§ 1º Na hipótese prevista no caput deste artigo, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo

ou de convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

§ 3º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 5º Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

§ 6º Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho. (PLANALTO, 2022)

A forma da suspensão segue o disposto no artigo 76-A da CLT, ou seja, suspensão com duração de 2 a 5 meses, cuja duração corresponde à suspensão do contrato. Esta suspensão pode ser feita por acordo individual entre o empregador e a empregada, acordo coletivo ou convenção coletiva, e a empregada tem direito a receber bolsa de formação profissional durante a interrupção do vínculo empregatício. Tal bolsa não limita o apoio compensatório de iniciativa própria da entidade patronal, que não tem natureza salarial. (PARANHOS, 2022, p.1)

Se a empregada for demitida durante o pedido de suspensão ou até seis meses após o retorno ao trabalho, o empregador é obrigado a pagar multa além das parcelas decorrentes do pedido de demissão no contrato ou convenção coletiva, que seja de no mínimo 100% do valor do último mês de salário anterior à suspensão do vínculo empregatício. É importante frisar, que, não se trata de estabilidade do vínculo empregatício ou garantia, mas apenas de sanção pecuniária, após a qual o empregador fica desobrigado de outras obrigações acessórias ou de remuneração superior caso o empregado seja demitido no período considerado. (PARANHOS, 2022, p.1)

O retorno ao trabalho após o período de licença maternidade, pode acarretar dificuldades naturais às mulheres, e, visando essa temática, o artigo 17 lei presente neste estudo retrata: (LIMA, 2022, p.1)

Art. 17. Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e

III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

§ 3º O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica à suspensão do contrato de trabalho de que trata este artigo.

§ 5º O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 6º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 7º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (PLANALTO, 2022)

Com a simples leitura do referente artigo, é possível ter ideia da proporção do problema social enfrentado por conta do retorno das mulheres ao trabalho após o período de licença – maternidade. Problema antigo do Brasil, a psicóloga clínica e organizacional, Silvana Parreira, tratou deste tema ainda no ano de 2018, em uma entrevista para o jornal Diário da Região, onde ela afirma que a maior dificuldade para o retorno da mulher ao mercado de trabalho, é saber lidar com a dificuldade da separação de seus filhos, sua ansiedade e os medos ocasionados por toda essa situação. (PARREIRA, 2018, p, 1)

É notório que ao instituir tal artigo, ajudará no processo de reinserção da mulher no mercado de trabalho após o período de licença maternidade. Quanto às obrigações do empregador, a lei também trata da ampla notificação às seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno da esposa ou companheira ao trabalho após o término da licença-maternidade, instruções aos particulares sobre o procedimento de assinatura. O contrato suspende o emprego de acordo com as qualificações e atividades regulares de divulgação sobre parentalidade responsiva e igualitária para incentivar os seus funcionários a implementar a medida. (PARANHOS, 2022, p, 1)

A Lei 14.457 estabelece medidas a serem adotadas para combater o assédio sexual e outras violências no ambiente de trabalho. Eles mostram formas de promover um ambiente de trabalho saudável, aproveitando as atividades da CIPA e novas

oportunidades, incluindo: (PARANHOS, 2022, p; 1)

**Art. 23.** Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

**I** - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

**II** - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

**III** - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;

e

**IV** - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei. (PLANALTO, 2022)

De acordo com o artigo 23, as empresas que possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios (CIPA) devem implementar regras e medidas comportamentais no ambiente de trabalho sem prejuízo das atividades de outras pessoas da mesma natureza e com o mesmo propósito, para combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, por meio da adoção de políticas internas amplamente divulgadas a todos os colaboradores. É importante ressaltar que tanto o assédio moral como o sexual estão previstos no Código Penal. (PARANHOS, 2022, p, 1)

A CIPA é obrigada a estabelecer procedimentos para denúncias recebidas através da Comissão, incluindo à aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos por assédio e violência sexual, devendo sempre ser preservado o anonimato do denunciante. Ainda de acordo com a referida lei, as CIPAs também devem incluir temas relacionados à prevenção e combate ao assédio e outras violências nas atividades e práticas pelo menos a cada doze meses por meio de treinamentos, orientações e conscientização, com o intuito de promover a igualdade, a diversidade no local de trabalho para empregados e trabalhadoras de todos

os níveis hierárquicos, de forma acessível e adequada, que represente a máxima eficácia dessas medidas Vale salientar, que a lei 14.457/22 entrou em vigor em setembro de 2022, e tais disposições serão obrigatórias em um prazo de 180 dias. (PARANHOS, 2022, p. 1)

Uma pesquisa realizada pela ABERJE – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, demonstrou que o assédio, é um dos maiores problemas que as mulheres enfrentam no local de trabalho: 72% das

entrevistadas, ou três em cada quatro, já sofreram assédio no local de trabalho, enquanto 77% já viram assédio contra outras mulheres no local de trabalho. (EXAME, 2022)

Porém, em várias circunstâncias as mulheres deixam de realizar denúncias quando sofrem violências desse tipo, primeiramente por medo, mas também por não saberem identificar com clareza qual atitude configuraria um ato de assédio. Nesse sentido, enumera-se as principais condutas que configuram tal ato: (ASPECTUM, 2022)

- I - Situações constrangedoras: a funcionária é insultada, xingada e humilhada na frente de algum colega ou de todo o setor. Suas obras também são criticadas excessivamente ou sem razão;
- II - Ameaças: o malfeitor sempre explica que pode demitir a vítima se ela fizer ou não alguma coisa;
- III - Sobrecarga: além de uma carga de trabalho muito maior do que o normal, o supervisor exige metas inatingíveis;
- IV - Funções incompatíveis: atribuir tarefas que nada têm a ver com o cargo, geralmente com prazos impossíveis;
- V - Agressão: além de comportamento verbal, pressão ou outras atitudes violentas;
- VI - Discriminação: o agressor humilha a vítima por causa de sua etnia, sexo, cor da pele, religião, orientação sexual ou características físicas, zombando e criticando sua vida pessoal;
- VII - Falta de informação: informações que poderiam auxiliar nas tarefas da vítima são descartadas, resultando em erro;
- VIII - Negação de dias de descanso: embora seja um direito do empregado, ele é obrigado a trabalhar fora das horas ou dias legais;
- VIII - Isolamento: o funcionário não consegue se comunicar com outros colegas ou é constantemente interrompido em reuniões;
- IX - Boatos: o agressor espalha boatos para insultar a dignidade do funcionário;
- X - Posse de ideias: O agressor afirma ser o autor das ideias, projetos e propostas da vítima.

É importante reforçar que as agressões mencionadas não são exclusividade das mulheres, entretanto, são elas que sofrem grande parte desses

atos lesivos. Nessas situações, é importante salientar que o direito à indenização é claro e cristalino, como observa-se na jurisprudência a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada.

(TRT-4 - ROT: 00210247320195040231, Data de Julgamento: 31/05/2021, 3ª Turma)

A igualdade entre homens e mulheres deve ser respeitada, porém por questões físicas e biológicas podem eventualmente acontecer distinções, vejamos:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. INTERVALO DA MULHER. ARTIGO 384 DA CLT. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, apresentam necessidades fisiológicas diferentes. Tendo em vista essa distinção biológica, merece a mulher um tratamento diferenciado, notadamente nas ocasiões em que presta horas extras, em que se exige maior desgaste físico, motivo pelo qual somente elas têm direito ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Com efeito, este Tribunal Superior, em sua composição plena, ao apreciar o IIN-RR-1.540/2005- 046-12-00.5, fixou entendimento de que o art. 384da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, não havendo violação ao princípio da isonomia na concessão do intervalo de 15 minutos à mulher antes do início de uma jornada extraordinária. Incidência dos óbices da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ÓBICE DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. A

indicação do trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso é encargo da recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Na revista, não há qualquer transcrição/indicação da fundamentação que pretende questionar quanto ao tema "Repouso Semanal Remunerado". Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL

SINDICAL. Esta Corte já pacificou a controvérsia acerca da matéria por meio da Súmula nº 219, I, do TST, segundo a qual a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre unicamente da sucumbência, sendo necessária a ocorrência concomitante de dois requisitos: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de situação econômica que não permita ao empregado demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. In casu, ausente a credencial sindical, indevida a condenação em

honorários advocatícios. Ressalva de entendimento da Relatora. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - ARR: 205574420165040023, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 28/08/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2019)

Vale enfatizar a importância da denúncia, partindo não somente da vítima, mas também de terceiros que eventualmente podem presenciar algum delito. Reitera-se o Patriarcalismo instituído na sociedade, com o incorreto discurso da superioridade entre homens e mulheres. Observar e respeitar as diferenças entre gêneros é fundamental na

sociedade moderno, haja vista que não estamos mais em séculos medievais. (EXAME, 2022)

Assim, a mulher tem o direito de exercer a função que desejar, sendo valorizada por sua competência, por sua capacidade e ter suas características físicas e psicológicas respeitadas, sem sofrerem qualquer tipo de constrangimento ou assédio.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Podemos concluir, com o presente estudo, que a mulher vem conquistando seu espaço na sociedade, seja na família ou no mercado de trabalho de maneira gradativa. Entretanto, para que a mulher conquistasse seu lugar, foi necessário a ruptura do poder do homem com relação à mulher. Isso não ocorreu de um dia para o outro. Foram muitas lutas, opressões, humilhações.

A Lei nº 4.121, de 1962, que estabeleceu sobre a situação jurídica da mulher casada, pode ser considerada uma das primeiras vitórias da mulher. Esta trouxe modificações importantes diante dos direitos das mulheres, contudo, com algumas características da sociedade patriarcal.

O Estatuto da Mulher Casada foi um marco relevante, onde as mulheres começaram a mostrar sua capacidade perante a administração da família e mercado de trabalho, não necessitando da permissão do marido para isso.

Sem dúvida, a Constituição Federal de 1988, realizada com o auxílio de grupos de mulheres que atuaram nas discussões das propostas da época, outorgou em seus dispositivos a maioria das reivindicações femininas, tornando os direitos de homens e mulheres perante a lei. Assim, exercer uma profissão, passou a fazer parte da realidade da vida da maioria das mulheres brasileiras, que, com o uso do anticoncepcional, passaram a ter o direito de escolha entre ter ou não filhos, bem como sobre o número de filhos que poderiam ter, separando sexualidade de maternidade.

Assim, a situação da mulher foi alterada: agora, esta era capaz de decidir a sua realidade, sua vida pessoal e profissional. No desenvolvimento desse trabalho foi possível compreender muitas das dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao longo da história, tais como a violência e abusos sofridos durante a escravidão, a instauração do sentimento de inferioridade perante os homens, dentre outras.

Todas as leis e normas do nosso ordenamento jurídico que versam sobre essa matéria garantem os direitos das mulheres, colocando seus direitos e condições em pé de igualdade com a do homem, porém, mesmo com todas as incontáveis normas

jurídicas, a realidade ainda é bem diferente.

As mudanças Juristas e sociais são constantes, e de certa forma, positivas perante a sociedade. É notório que as condições estabelecidas visando acabar com a desvalorização da mulher no mercado de trabalho, ainda necessitarão de uma longa e difícil luta de todos. Esse problema não é exclusividade no Brasil, embora ao analisarmos dados de pesquisas feitas nesse sentido, é importante salientar que o problema referente a discrepância de condições está presente de uma forma ainda mais enfática em outros países, como no Oriente Médio. O dilema em conseguir alinhar responsabilidades familiares e profissionais, lidar com constantes oscilações emocionais, dificuldades financeiras, criação de filhos e os conflitos ocasionados por mudanças culturais na maneira que buscaram espaço na sociedade frente aos homens.

É necessário reconhecer que as medidas protetivas que foram elaboradas até o momento visando condições sociais melhores enfrentadas pela mulher, são merecedoras do nosso reconhecimento, pois buscam atender questões que de fato, preocupam mais toda a sociedade. O problema não está nas normas instituídas no nosso ordenamento jurídico, mas sim, costumes retrógrados da sociedade. O preconceito e a falta de consciência social é um problema em relação não somente as mulheres, mas outras minorias historicamente maltratadas pela sociedade, seja por raça, cor, sexualidade ou convocação religiosa.

A implementação de políticas públicas deve ser necessária e constante, nesse sentido a promulgação da Lei Complementar 14.457/22, busca, entre outras causas, direitos trabalhistas que visam cada vez mais a proteção ao trabalho da mulher.

Políticas como o reembolso – creche, Teletrabalho, à flexibilização do regime de trabalho e das férias, medidas que busquem à qualificação das mulheres no trabalho e condições que evidenciem o apoio à mulher no período de retorno da licença maternidade, foram condições de direito estabelecidas pela referida Lei.

Destaca-se ainda a função exercidas pelas CIPAs, que além das atribuições já presentes, devem ser responsáveis pela proteção e sanções relacionadas a assédios sofridos no ambiente de trabalho.

O estudo acerca das condições das mulheres é indispensável para o combate à desigualdade. É certo que as conquistas foram importantes, mas ainda existem muitos direitos que não são respeitados.

A demanda do estudo de temas emergentes, e que visem um maior esclarecimento populacional, que aspirem a igualdade de direito entre as minorias é indispensável. O processo de desinformação da classe trabalhadora contribui, no dia a

dia, para que os indivíduos sofram abusos no mercado de trabalho, fazendo com que sua hipossuficiência o torne vulnerável. O Direito do Trabalho, assim como os demais ramos do direito, é complexo, e se faz crucial o esclarecimento de normas vigentes, o que, para os operadores do direito, é de fácil compreensão, mas não o é senso comum na sociedade.

**“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.**

Autor desconhecido.

## REFERÊNCIAS

ALONSO, Ângela. Processos políticos da abolição. In.: SCHWARCZ, Lilia Moritz e GOMES, Flávio (orgs.). Dicionário da escravidão e liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia Troncoso. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n. 2, jul/dez. 2008.

CANEZIN, Claudete Carvalho. A mulher e o casamento: da submissão à emancipação. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 4, n. 1, p. 143-156, 2007.

CASTRO, Mary Garcia. O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos. Caderno CRH, v. 5, n. 17, 2007

CÉZAR, Frederico Gonçalves. O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DA CLT: HISTÓRICO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS EM 1943. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros – Ano 3 – Edição Nº 07. 2011.

CÍCERO, Marco Túlio. Oratório e Oradores. Tradução de J. S. Watson. New York, Harper & Brothers Plubishers, 1860.

DEL PRIORE, Mary. Histórias e Conversas de Mulher. 1. ed. São Paulo: Planeta, 2013.

DIAS, Maria Berenice. Aspectos jurídicos do gênero feminino. In. Construções e perspectivas em gênero. São Leopoldo: Unisinos, 2001.

FIGUEIREDO, Adriana do Carmo. Racismo Cordial Desconstruído: uma leitura pós-positivista do papel da mulher negra no Brasil colonial. Revista das Áreas de Humanidade do Centro Universitário de Belo Horizonte. Belo Horizonte, vol. 6, n. 1, jan/jul 2013.

FOLBRE, N. Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. British Journal of Industrial Relations, v. 50, n. 04, pp. 597-619, dez. 2012.

GITAHY, Raquel Rosan Christino; MATOS, Maureen Lessa. A evolução dos direitos da mulher. In: Colloquium Humanarum. 2008. p. 74-90

GUIRALDELLI, Reginaldo. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. Soc. Estado. Brasília, v. 27, n. 3, Dec. 2012, p. 709-732. Disponível em: Acesso em: 23 nov. 2022.

EXAME, 2022, Disponível em: <https://exame.com/colunistas/sofia-esteves/quando-eu-nasci-a-mulher-nao-podia-trabalhar-sem-a-autorizacao-do-marido/>

EXAME, 2022, Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>

JUS, 2022, DISPONIVEL EM: <https://jus.com.br/artigos/40676/a-mudanca-da-sociedade-o-papel-da-mulher-do-inicio-do-seculo-xx-ao-xxi-tendo-como-parametro-o-codigo-civil-de-1916-e-2002>

PARANHOS, 2022, Disponível em: <https://www.cbadv.adv.br/principais-pontos-trabalhistas-tratados-na-lei-14-457-de-2022/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20artigo,outras%20formas%20de%20viol%C3%Aancia%20no>

CNN BRASIL, 2022, Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>

---

PLANALTO, 2022, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

KUENZER, Acácia Zeneida. Construindo uma proposta para os que vivem do trabalho. São Paulo: Cortez, 2000.

KUHNER, M.H. O Desafio atual da mulher, Rio de Janeiro 1977.

LEONE, E; BALTAR, P. Economia e mercado de trabalho no Brasil. Carta Social do Trabalho, Cesit-IE-Unicamp, Campinas, v.6, 2006b.

Links. Borsa, J. C. & Feil, C. F. (2008). O papel da mulher no contexto familiar: uma breve reflexão. [online].

MEIER, A.; MUSICK, K.; FLOOD, S.; DUNIFON, R. A Well-Being Penalty for Working Mothers? Parental work arrangements and maternal well-being in two-parent families. In: Population Association of America Meetings, 2014, Boston – MA. Disponível em: Acesso em: 11 jun. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 40. ed. São Paulo: LTr., 2015.

NIETZSCHE, F. Além do Bem e do Mal. Prelúdio a uma Filosofia do Futuro. Trad. de Paulo César de Souza. São Paulo: Cia. das Letras, 2a ed., 2002.

PITANGUY, Jacqueline. As mulheres e a Constituição de 1988. 2012

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORI, Mary Del (org.) História das mulheres do Brasil. São Paulo: Contexto, 1997.

Rocha-Coutinho, M.L. (1994). *Tecendo por trás dos panos. A mulher brasileira e as relações familiares*. Rio de Janeiro: Rocco.

SANTOS, Ebe Campinha dos; PEREIRA, Vera Lucia. Gênero e poder na longa trajetória pelo reconhecimento dos direitos da Mulher no Brasil. Revista de Direito da Unigranrio, v. 1, n. 1, 2008.

SANTOS, Verônica Fleury Pavan Roriz dos. A proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas. São Paulo, 2019.

Sarti, C. A. (2007). Famílias enredadas. In A. R. Acosta & M. A. F. Vitale (Orgs.), Família: redes, laços e políticas públicas (pp. 21-36). São Paulo: Editora Cortez

SILVA, Luciana Portilho Da. Mercado de trabalho e as diferenças de gênero: o caso das ocupações de nível superior no Brasil (2004 – 2013). São Paulo, 2020.